Gemeente Zeist

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Zeist.

Nr. 185885

28 december

2016

Cafetariaregeling gemeente Zeist 2015

De werkgeverscommissie van de griffie van de gemeente Zeist;

gelet op het feit dat een wijziging in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling Zeist pas rechtskracht krijgt op het moment dat ze door het bevoegd gezag is vastgesteld;

gelet op het gestelde in de Gemeentewet, artikelen 107 tot en met 107e waarin is bepaald dat de raad de werkgever (het bevoegd gezag) is van de griffier en de medewerkers van de griffie;

gelet op het raadsbesluit van 15 januari 2013 (13RV0005) waarin de raad zijn bevoegdheid om wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenregeling Zeist ten aanzien van de griffier en de griffiemedewerkers vast te stellen aan de werkgeverscommissie heeft gedelegeerd.

Het college van de gemeente Zeist.

Gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen, wijzigen en intrekken van de rechtspositieregelingen voor het gemeentelijk personeel en gewezen personeel wordt opgedragen aan het College;

Gelet op de bereikte overeenstemming in het Georganiseerd Overleg d.d. 18 december 2014;

Besluit:

Vast te stellen de Cafetariaregeling gemeente Zeist 2015.

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

<u>Werkgever</u>
Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zeist.

<u>Medewerker</u>
De medewerker bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a van de CAR/UWO, voor zover deze een vaste aanstelling heeft dan wel tijdelijk is aangesteld voor de duur van tenminste één jaar.

<u>Cafetariaregeling</u>
Medewerkers kunnen fiscaal belast loon uitruilen voor fiscaal onbelast loon. Een deel van het loon (bronnen) wordt ingezet om één of meer faciliteiten (doelen) uit het arbeidsvoorwaardenpakket te bekostigen. De beschikbare bronnen en doelen zijn in bijlage 1 bij deze regeling opgenomen.

<u>Bronnen</u>
Arbeidsvoorwaarden die uitgeruild kunnen worden tegen andere arbeidsvoorwaarden, oftewel de doelen.

<u>Doelen</u>
Arbeidsvoorwaarden die de medewerker voor de bronnen (on)belast terugontvangt.

<u>Persoonsgebonden Budget</u>
Persoonsgebonden budget (PGB) is een bedrag dat jaarlijks door de werkgever wordt toegekend aan de medewerkers. De hoogte van dit bedrag wordt jaarlijks vastgesteld. Dit bedrag kan als bron ingezet worden voor één van de doelen binnen de cafetariaregeling.

<u>Fiscale salderingsregeling</u>
In het kader van zakelijke reiskosten is het mogelijk om het verschil tussen de door de werkgever per kilometer verstrekte reiskosten woon werkverkeer en de fiscaal onbelaste mogelijkheid van een vergoeding van € 0,19 per kilometer zakelijke reiskosten onbelast uit te ruilen.

Artikel 2 Deelname aan de regeling

Lid 1
Via het daartoe bestemde formulier kan de medewerker een aanvraag indienen bij de afdeling Organisatieadvies voor deelname aan het keuzemodel arbeidsvoorwaarden.

Lid 2
De medewerker kan voor de aan- en verkoop van verlof jaarlijks eenmaal een aanvraag indienen. Voor deelname aan de overige bronnen van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden geldt dat een aanvraag op elk gewenst moment ingediend kan worden, mits aan de overige voorwaarden wordt voldaan.

Lid 3
Het volledig ingevulde en ondertekende formulier ten behoeve van de aan- en verkoop van verlof dient uiterlijk jaarlijks voor 1 november ingediend te zijn bij het hoofd van de afdeling. Na zijn / haar akkoord zendt de leidinggevende het formulier aan de afdeling Organisatieadvies.

Artikel 3 Algemene bepalingen in verband met aanvragen
Lid 1
Indien het keuzemodel arbeidsvoorwaarden wordt ingezet voor aankopen dan mag het alleen worden aangewend voor aankopen bij, dan wel het aangaan van een overeenkomst met, een leverancier/ instituut ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

Lid 2
Het gebruik van het persoonsgebonden budget is uitsluitend voorbehouden aan het eigen zakelijk gebruik van de deelnemer van deze regeling.

Lid 3
Aankopen luiden altijd incl. BTW in zoverre BTW in rekening wordt gebracht. Aanvragen dienen zoveel mogelijk eventuele deelbestedingen te combineren; dit in verband met de administratieve verwerking van de budgetbesteding.

Lid 4
Onvolledig ingevulde aanvraagformulieren, dan wel het ontbreken van de juiste bewijsstukken, worden niet in behandeling genomen cq. gehonoreerd.

Lid 5
Door middel van het bij deze regeling gevoegde aanvraagformulier verklaart de medewerker tevens bekend te zijn met deze regeling en de hierbij behorende toelichting en vrijwaart hij of zij de werkgever van eventuele gevolgen voortvloeiend uit een eventuele naheffing - inclusief rente en boete - door de belastingdienst.

Artikel 4 Toetsing aanvraag
Lid 1
De werkgever willigt een verzoek in, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen benoemd in lid 2 zich daar tegen verzetten. Indien er sprake is van afwijzing van een verzoek op grond van de overwegingen opgenomen in lid 2, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld aan de medewerker.

Lid 2
Er is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen:

- van financiële of organisatorische aard;
- wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk;
- vanwege het ontbreken van ruimte binnen de formatie of begroting;
- doordat er overschrijding dreigt van de forfait ruimte in de fiscale Werkkostenregeling;
- vanuit oogpunt van bedrijfsvoering;
- op het gebied van veiligheid;
- van roostertechnische aard.

Lid 3
Toepassing van deze regeling dient te geschieden binnen de (fiscale) wet- en regelgeving. Indien de (fiscale) wet- en regelgeving terzake tussentijds wijzigt zal de toepassing van de regeling in overeenstemming met de nieuwe wet- en regelgeving plaatsvinden.

Lid 4
De werkgever bepaalt of een aanvraag in overeenstemming is met de gestelde voorwaarden zoals opgenomen in het vorige lid en in artikel 4 lid 1 van deze regeling alsmede de voorwaarden zoals opgenomen in de bijlagen. Werknemer is in dit verband verplicht alle door de werkgever gewenste informatie of (bewijs)stukken te verstrekken.

Lid 5

Na instemming door de werkgever heeft het ondertekende deelnameformulier het karakter van een aanvulling op het aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst en wordt toegevoegd aan het persoonsdossier.

Artikel 5 Gevolgen van de keuze

Lid 1
Indien aan de belastingvrije uitbetaling van een doel door de belastingdienst of door de werkgever bijzondere voorwaarden worden verbonden, is de medewerker gehouden aan deze voorwaarden te voldoen en dit desgewenst aan te tonen. Een eventuele naheffing als gevolg van het niet voldoen aan deze voorwaarden, kan voor rekening van de medewerker gebracht worden.

Lid 2
Verlaging van het brutosalaris als gevolg van de inzet als bron kan gevolgen hebben voor de pensioengrondslag, salaris tijdens ziekte of zwangerschap, het bruto salaris sociale verzekeringen, de grondslag voor inkomensafhankelijke voorzieningen en andere loongerelateerde uitkeringen zoals de vakantietoelage. Deze gevolgen zijn voor rekening van de medewerker.

Lid 3
Waar sprake is van inkomensgevolgen en/of gevolgen voor inkomensafhankelijke uitkeringen / subsidies voor de medewerker als gevolg van het voorgaande lid, zal dit niet worden gecompenseerd door de werkgever.

Artikel 6 Persoonsgebonden Budget

Lid 1
Het persoonsgebonden budget is speciaal bedoeld om gebruik te kunnen maken van de cafetariaregeling. Bij deelname aan de cafetariaregeling is inzet van het persoonsgebonden budget dan ook een voorwaarde.

Lid 2
Jaarlijks wordt de hoogte van het persoonsgebonden budget vastgesteld voor medewerkers met een volledig dienstverband. Medewerkers met een parttime dienstverband hebben recht op een persoonlijk budget naar rato van hun aanstellingsuren.

Lid 3
Bij indiensttreding of beëindiging van het dienstverband gedurende het kalenderjaar vindt herberekening van de hoogte van het persoonlijk budget plaats naar rato van de aanstellingsduur in het betreffende kalenderjaar.

Lid 4
Het persoonsgebonden budget wordt verplicht ingezet voor de fiscale salderingsregeling. Een eventueel restant kan worden aangewend voor de overige doelen.

Lid 5
Het persoonsgebonden budget dient te worden besteed in het kalenderjaar waarin het is toegekend. Een restantsaldo wordt belast uitgekeerd.

Artikel 7 Kopen en verkopen van verlof

Lid 1
De medewerker kan zijn persoonsgebonden budget, vakantiegeld, salaris of eindejaarsuitkering als bron inzetten met als doel het kopen van extra verlof.

Lid 2
Het verkopen van verlof kan als bron ingezet worden met als doel extra salaris. Dit extra salaris wordt fiscaal belast uitbetaald.

Lid 3
Bij het uitruilen van verlofuren tegen salaris en omgekeerd moet voldaan worden aan de artikelen 4a:1 en 4a:2 van de CAR/UWO.

Artikel 8 Uitruilen andere bronnen en doelen

Lid 1
De medewerker kan verzoeken zijn bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag, persoonsgebonden budget, overwerktoeslag, levensloopbijdrage werkgever en/of de vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bron in te zetten voor (een combinatie van) doelen genoemd in bijlage 1.

Lid 2

Het inzetten van salaris en vakantietoeslag als bron is mogelijk, voor zover het salaris niet lager wordt dan het maandbedrag van het minimumloon dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag cq. krachtens de CAR / UWO geldt.

Lid 3
De voorwaarden / toelichting genoemd in bijlage 2 maken een onlosmakelijk onderdeel uit van deze regeling.

Lid 4
Het verzoek moet voldoen aan de voorschriften en voorwaarden die gesteld worden in de eigen regelingen, de CAR/UWO en de Belastingwetgeving.

Artikel 9 Einde van het recht op deelname
Lid 1
Het recht op deelname aan de cafetariaregeling eindigt bij beëindiging van de dienstbetrekking van de medewerker.

Lid 2
Bij beëindiging van de dienstbetrekking vindt een herberekening plaats van de hoogte van het persoonsgebonden budget. Indien er na de herberekening sprake blijkt te zijn van een overschrijding van het budget, zal verrekening met resterende salarisaanspraken plaatsvinden of zal het resterende bedrag bij de medewerker worden teruggevorderd.

Artikel 10 Onrechtmatig gebruik
Wanneer de medewerker onjuiste gegevens verstrekt en/of onrechtmatig gebruik maakt van deze regeling, worden de kosten die de werkgever maakt met terugwerkende kracht op de medewerker verhaald.

Artikel 11 Hardheidsclausule
In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 12 Citeertitel en inwerkingtreding
Lid 1
Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2015 en kan worden aangehaald als de "Cafetariaregeling gemeente Zeist 2015".

Lid 2
De Cafetariaregeling gemeente Zeist 2015 is vastgesteld door de Raad middels de werkgeverscommissie d.d. 12 maart 2015.

Lid 3
In de vergadering d.d. 18 december 2014 is er overeenstemming bereikt over deze regeling met het Georganiseerd Overleg.
Aldus besloten in de vergadering van 11 december 2014.

De werkgeverscommissie griffie voornoemd,
de voorzitter,
F. Veenendaal

Bijlage 1 bij artikel 5 van de cafetariaregeling gemeente Zeist 2015

Bronnen

Bezoldiging (o.m. bruto salaris)
Eindejaarsuitkering
Vakantietoeslag
Vergoeding voor verkochte vakantie-uren
Overwerktoeslag
Persoonsgebonden budget
Levensloopbijdrage werkgever

Let op:

1. alle bronnen kunnen voor alle doelen worden ingezet. Het PGB wordt verplicht ingezet voor de reiskosten (openbaar vervoer) woon-werkverkeer.
2. een eventueel restant PGB kan voor alle doelen worden ingezet.

Doelen

Arbeidsvoorwaardelijke regelingen
Bruto bezoldiging
Inkoop verlofuren
Reiskosten (openbaar vervoer) woon-werkverkeer

Lokale faciliteiten
Studiefaciliteiten
Financiering fiets
Vakliteratuur

Collectieve regelingen
Bijsparen voor ouderdomspensioen
IP/AP
Levensloop

Privé-regelingen
Algemene Nabestaandenwet
Antirookcursus
Contributie vakbondslidmaatschap
Bedrijfsfitness

Gemeente Zeist

Bijlage 2 Nadere toelichting en voorwaarden m.b.t. bronnen en doelen van de cafetariaregeling gemeente Zeist 2015

Paragraaf A BRONNEN

Artikel A.1 Bezoldiging

De bezoldiging zoals omschreven in art 3:1 lid 2 sub c CAR/UWO kan ingezet worden als bron. Het salaris mag niet lager worden dan het maandbedrag dat voor de betreffende medewerker geldt krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet Minimumloon en minimum Vakantiebijslag cq. krachtens de CAR/UWO.

Artikel A.2 Eindejaarsuitkering

Als bron kan de in december uit te keren eindejaarsuitkering, zoals omschreven in art. 3:6 CAR/UWO worden ingezet.

Artikel A.3 Vakantietoeslag

De in mei uit te betalen vakantietoeslag, zoals bedoeld in art. 6:3 CAR/UWO kan worden ingezet als bron. De vakantietoeslag mag niet lager worden dan het maandbedrag dat voor de betreffende medewerker geldt krachtens de Wet Minimumloon en minimum Vakantiebijslag cq. krachtens de CAR / UWO.

Artikel A.4 Verkopen van vakantie-uren

1. Elke medewerker kan op grond van hoofdstuk 4a van de CAR maximaal 72 vakantie-uren kopen of verkopen, voor parttimers geldt dit naar rato. Ingeval van verkoop geldt voor voltijders de bepaling dat **na verkoop** voor het komende jaar het wettelijk minimaal aantal van 144 vakantie-uren moet resteren. Voor deeltijders en medewerkers die gebruik maken van de seniorenregeling is het minimum: het deeltijdpercentage vermenigvuldigd met die 144 uur.
2. Bij verkoop –en ook bij aankoop van verlofuren- staat één verlofuur gelijk aan het 1/156e deel van het voltijdsalaris (bruto) behorende bij de salarisschaal en periodiekindeling bij de aanvang van het kalenderjaar. De verrekening zal plaats hebben met de salarisbetaling van de maand februari van enig jaar.
3. Binnengekomen aanvragen worden in eerste aanleg voor akkoord door de direct leidinggevende ondertekend. Deze behoudt de vrijheid om in tweede instantie op grond van de formatieruimte en de bezetting (bij koop van vakantie-uren) dan wel op grond van het niet voorhanden zijn van voldoende werk (bij verkoop van vakantie-uren) een aanvraag af te wijzen of gedeeltelijk toe te wijzen. Dit is de eerste toets (toets bedrijfsvoering).
4. De reacties van leidinggevenden worden bij de afdeling Organisatieadvies verwerkt en daarna heeft een financiële toets plaats. Alle aanvragen van alle medewerkers van de Gemeente Zeist worden in geld gewaardeerd en indien mocht blijken dat de uitkomst voor de werkgever nadelige budgettaire gevolgen heeft, dan zal voor de aanvragers voor het verkopen van vakantieverlofuren een gedeeltelijke toewijzing op het aantal aangevraagde uren het resultaat zijn. Dit onder voorbehoud van de afweging dat de afdelingsbudgetten het meerwerken – bij de verkoop van vakantie-uren – rechtvaardigt en dergelijke aanvragen op deze budgetten kunnen worden verantwoord.
5. Voor (langdurig) zieke medewerkers geldt uiteraard de beperking dat het verkopen van verlofdagen eerst mogelijk is nadat bekend is hoeveel uren nog beschikbaar zijn in verband met de urencorrectie als gevolg van (ziekte)verzuim. Het keuzemodel arbeidsvoorwaarden biedt de mogelijkheid om uren te kopen dan wel op te hogen (art. 6:2 CAR) waardoor de verplichting van nog in te leveren verlofuren in enig jaar als gevolg van dit verzuim in het lopende jaar, geheel of gedeeltelijk kan worden gecompenseerd.

Artikel A.5 Persoonsgebonden budget

1. De financiering van deze regeling kan ook plaatsvinden door het jaarlijks vast te stellen persoonsgebonden budget per medewerker (Zie bijlage 3 voor een overzicht van de jaarlijkse PGB bijdrage).Voor deeltijd medewerkers wordt het budget naar rato van de omvang van het dienstverband vastgesteld op basis van een 36-urige werkweek.
2. De peildatum voor het vaststellen van de omvang van het dienstverband in het kader van deze regeling is het aantal uren dat de medewerker per 1 januari werkt in dienst van de gemeente Zeist. Voor medewerkers die in de loop van het jaar in dienst treden van de gemeente Zeist geldt de in het aanstellingsbesluit vermelde omvang van het dienstverband.
3. Het persoonsgebonden budget is een structurele, algemene maatregel overeengekomen met de bonden met als deelonderhandelingsresultaat het inleveren van de zgn. "B en W dag".
4. Indien er een restantsaldo aan het eind van het jaar resteert, wordt dit saldo in de maand februari van het jaar daaropvolgend belast uitgekeerd aan de medewerker.
5. Met de medewerker die gebruik heeft gemaakt van het persoonsgebonden budget én gedurende de looptijd van deze regeling de gemeentelijke dienst verlaat, wordt ten gunste van de werkgever

een gedeelte van het budget terugbetaald. Dit deel is gelijk aan het aantal maanden gelegen tussen de eerste dag van de maand van ontslag en 1 januari van het betreffende jaar gedeeld door 12 maanden en wordt berekend over het ter beschikking gestelde budget voor het voorliggende jaar. De uitkomst hiervan wordt verrekend met de laatste salarisbetaling (netto salaris). Indien de laatste salarisbetaling ontoereikend blijkt om de uiteindelijke vereffening te doen plaatsvinden, zal aan de deelnemer een factuur worden verzonden.

6. Aan de medewerker die op of na 1 februari in dienst treedt bij de gemeente Zeist, wordt een gedeelte van het persoonsgebonden budget ter beschikking gesteld. Dit gedeelte is gelijk aan het aantal maanden gelegen tussen de 1e van de maand van indiensttreding tot 1 januari gedeeld door 12 maanden.
7. De hoogte van het budget wordt ook op grond van een herberekening naar rato vastgesteld in die gevallen, waarin de wet- of regelgeving hiertoe verplicht.

Artikel A.6 Overwerktoeslag

Als bron kan de overwerkvergoeding, zoals omschreven in artikelen 3:2 en 3:2:1 CAR-UWO worden ingezet.

Artikel A.7 Levensloopbijdrage werkgever

De door de werkgever uit te betalen levensloopbijdrage, zoals bedoeld in artikel 6a:7 CAR-UWO kan worden ingezet als bron. Hiertoe dient tijdig een verzoek daartoe te zijn ingediend.

Paragraaf B DOELEN

Artikel B.1 Voorwaarden voor vergoeding van reiskosten (openbaar vervoer) woon-werkverkeer

1. Voor vergoeding op grond van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden komen in aanmerking de zelf gemaakte reiskosten in zowel het openbaar vervoer waarvoor een abonnement is of c.q. wordt aangegaan als voor vervoer met eigen vervoermiddel (auto, (brom)fiets) ten behoeve van het woon-werkverkeer.

<u>Ten behoeve van reiskosten openbaar vervoer geldt:</u>

a. In het geval de OV-jaarkaart niet beperkt is tot een bepaald traject dient voor het verschil tussen de prijs van de OV-jaarkaart en de prijs van een jaartrajectkaart rekening te worden gehouden met bovenmatigheid in het geval de prijs van een jaartrajectkaart lager is dan de prijs van een OV-jaarkaart. Het bedrag van de bovenmatigheid kan niet worden uitgeruild en dient derhalve in mindering te worden gebracht op de vergoeding van de OV jaarkaart tenzij aannemelijk kan worden gemaakt dat de OV jaarkaart mede dient ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking of voor woon-werkverkeer.
b. De vergoeding wordt na toetsing op de bovenmatigheid als bedoeld in sub a, onder het overleggen van een kopie van het vervoersabonnement, uitgekeerd.
c. De medewerker dient bij de inkomstenbelasting de ontvangen vergoeding in mindering te brengen op de forfaitaire reiskostenaftrek betreffende reizen per openbaar vervoer.

<u>Ten behoeve van reiskosten met eigen vervoermiddel geldt:</u>

a. De vergoeding is maximaal gelijk aan de fiscaalvrijgestelde kilometervergoeding.
b. Ontvangt de medewerker een tegemoetkoming van de werkgever op basis van de regeling reiskosten woon-werkverkeer dan wordt deze tegemoetkoming in mindering gebracht op het totaal te vergoeden bedrag.
c. Bij het aanvraagformulier dient de medewerker een overzicht te voegen van het aantal werkdagen in de betreffende periode en de afgelegde kilometers tussen het woonadres en de vaste arbeidsplaats.

Artikel B.2 Voorwaarden voor levensloop

1. Het keuzemodel arbeidsvoorwaarden kan ook worden ingezet voor de deelname aan de levensloopregeling, mits de medewerker onder het fiscale overgangsrecht valt..
2. De medewerker kan de hoogte van de inleg jaarlijks één keer wijzigen.
3. Voor de opname van het levensloopverlof en voor de overige voorwaarden voor levensloop gelden de bepalingen van de CAR-UWO.

Artikel B.3 Voorwaarden voor vergoeding van cursus of opleiding

1. Voor vergoeding op grond van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden komen in aanmerking de kosten van de cursus of opleiding incl. aan te schaffen studiemateriaal en de kosten van tentamens/examen en/of reiskosten voor zover die voor eigen rekening komen.
2. De werkgever toetst de aanvraag bij de direct leidinggevende van de aanvrager op de functie- of vakinhoudelijke waarde cq. het realiteitsgehalte van een te volgen cursus of opleiding.
3. Aanvragen die worden ingediend in het kader van een gedeeltelijke eigen bijdrage van een te volgen cursus of opleiding in het kader van de gemeentelijke opleidingsregeling worden in aanmerking genomen mits de werkgever een toekenningsbeschikking heeft afgegeven op basis van deze opleidingsregeling.
4. Een verplichting kan worden aangegaan voor maximaal twee jaren. De cursus- of opleidingskosten worden aan de deelnemer vergoed op basis van een vooraf aan de werkgever te overleggen document of offerte van de opleiding.
5. In het geval een aangemelde en op basis van een aanvraag gehonoreerde cursus of opleiding niet blijkt te zijn gevolgd, zal de werkgever de verstrekte vergoeding terugvorderen.

Artikel B.4 Voorwaarden voor vergoeding van antirookcursus

1. Voor vergoeding komen in aanmerking de kosten van de cursus incl. aan te schaffen studiemateriaal en voor zover van toepassing de kosten van tentamens/examen en/of reiskosten voor zover die voor eigen rekening komen. De te volgen cursus moet deel uitmaken van het Arboplan van de gemeente Zeist.
2. Een verplichting kan worden aangegaan voor maximaal twee jaren. De cursus- of opleidingskosten worden aan de deelnemer vergoed op basis van een vooraf aan de werkgever te overleggen document of offerte van de opleiding.
3. In het geval een aangemelde en op basis van een aanvraag gehonoreerde cursus of opleiding niet blijkt te zijn gevolgd, zal de werkgever de verstrekte vergoeding terugvorderen.

Artikel B.5 Voorwaarden voor verstrekking van een fiets in het woon-werkverkeer

1. Een medewerker kan op grond van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden kiezen voor de aanschaf van een fiets indien hiermee op meer dan de helft van de werkdagen word gereisd in het kader van het woon-werkverkeer.
2. Het maximale vrijstellingsbedrag voor de fiets bedraagt € 749,-- (incl. BTW). Dit wil zeggen dat een duurdere fiets kan worden aangeschaft; echter het gedeelte uitstijgend boven de maximale vrijstellingswaarde is voor eigen rekening van de medewerker (fiscaal belast gedeelte). In aanvulling hierop kan een verzekering worden verstrekt. Voornoemde bedragen hebben betrekking op de cataloguswaarde (incl. BTW) waartegen de verstrekking plaats heeft.
3. Een aanvraag wordt afgewezen indien eerder door de werkgever aan de medewerker een fiets werd verstrekt/vergoed. Deze fiscale beperking geldt voor de duur van drie kalenderjaren, te weten het jaar van aanschaf cq van vergoeding van de fiets geldt als het eerste kalenderjaar en de twee daarop volgende kalenderjaren.
4. Met de fiets samenhangende zaken, zoals bv een onderhoudscontract, accessoires en regenkleding ten behoeve van de fiets, kunnen worden verstrekt tot in totaal een maximum van € 82,= per kalenderjaar.
5. De vergoeding van een fiets in het woon-werkverkeer kan alleen plaats hebben door de medewerker die vervolgens een kopie nota, op diens naam gesteld, voor declaratie overlegt aan de werkgever samen met het aanvraagformulier.

Artikel B.6 Voorwaarden voor vergoeding van vakliteratuur al dan niet in de vorm van abonnementen

1. Het keuzemodel arbeidsvoorwaarden kan worden ingezet voor de vergoeding van vakliteratuur al dan niet in de vorm van abonnementen. De werkgever toetst vooraf de aanvraag, eventueel door tussenkomst van de direct leidinggevende van de medewerker.
2. De medewerker dient in het geval van een abonnement, een bewijs over te leggen waaruit blijkt dat daadwerkelijk een één- of meerjarig abonnement wordt aangegaan.
3. De werkgever is gerechtigd terugbetaling te vorderen op het verstrekte budget indien mocht blijken dat de deelnemer tussentijds een abonnement eenzijdig heeft opgezegd.
4. De kosten van het abonnement worden door de werkgever vergoed op basis van het hiervoor in lid 2 genoemde en te overleggen bewijs.
5. De niet in de vorm van een abonnement te verwerven vakliteratuur, waaronder mede te verstaan studieboeken voor aantoonbaar eigen gebruik, dient zoveel mogelijk in één aanvraag voorzien van de bonnen cq. nota's voor het betreffende jaar te worden gebundeld.

Artikel B.7 Voorwaarden voor bijsparen voor pensioen

1. Het ABP biedt de mogelijkheid om door middel van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden bij te sparen voor extra pensioen.
2. Er is geen minimale inleg. Het maximale extra bij te sparen bedrag wordt bepaald door de pensioenruimte van de individuele medewerker. Deze pensioenruimte dient de medewerker te laten berekenen door de klantenservice ABP pensioenopbouw (045-579 6070).
3. De medewerker moet bij het aanmeldingsformulier voor ABP Extra Pensioen de offerte voor ABP extra pensioen met daarin vermeld de pensioenruimte voegen en inleveren bij de afdeling Organisatieadvies.

Artikel B.8 Voorwaarden voor invaliditeitsplan aanvullingsplan

1. Een medewerker kan de premie voor het Invaliditeitspensioen Aanvullingsplan Collectief (IP/AP) bij Loyalis als doel aanmerken.
2. De hoogte van de premie is afhankelijk van het inkomen van de medewerker en de dekking die hij/zij wenst.
3. Afdeling Organisatieadvies beschikt over een informatiebrochure en het aanmeldingsformulier.

Artikel B.9 Voorwaarden voor premie Algemene nabestaandenwet

1. Een medewerker kan de premie voor het bijverzekeren in het kader van de Algemene Nabestaandenwet als doel voor het keuzemodel arbeidsvoorwaarden aanmerken.
2. Er is een wettelijk maximaal vastgesteld bedrag dat bijverzekerd kan worden. Nadere informatie is op te vragen bij de verzekeringsmaatschappij.
3. Afdeling Organisatieadvies beschikt ook over een informatiebrochure en een aanmeldingsformulier.

Artikel B.10 Voorwaarden voor vergoeding van contributie vakbondslidmaatschap

De vergoeding van contributie kan plaats hebben door de medewerker die vervolgens een kopie nota, op diens naam gesteld, voor declaratie en bewijs van lidmaatschap overlegt aan de werkgever samen met het aanvraagformulier.

Artikel B.11 Voorwaarden voor vergoeding van bedrijfsfitness

Een medewerker kan op grond van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden kiezen voor deelname aan bedrijfsfitness. De werkgever heeft Sport City (gevestigd te Zeist) aanwezen als vaste locatie waar deel kan worden genomen aan bedrijfsfitness. Uitsluitend bedrijfsfitness bij Sport City in Zeist komt voor vergoeding in aanmerking.

Gemeente Zeist

Bijlage 3 PGB jaarschijvenoverzicht

1998	hfl 300,00		Collegebesluitnr 99.03275 d.d. 16-03-1999;
1999	hfl 650,00		Collegebesluitnr 99.03275 d.d. 16-03-1999;
2000	hfl 650,00		Collegebesluitnr 99.03275 d.d. 16-03-1999;
2001	hfl 615,00		Collegebesluitnr 01.10185 d.d. 29-05-2001;
2002		euro 300,00	Collegebesluitnr 01.10185 d.d. 29-05-2001;
2003		euro 300,00	Collegebesluitnr 01.10185 d.d. 29-05-2001;
2004		euro 325,00	Collegebesluitnr 03.28490 d.d. 09-12-2003;
2005		euro 325,00	Niet geïndexeerd (indexeringspercentage 0%);
2006		euro 328,50	Collegebesluitnr 05.23226 d.d. 20-09-2005;
2007		euro 335,00	Collegebesluitnr 06cv.00949 d.d. 14-11-2006;
2008		euro 342,00	Collegebesluitnr 07cv.00723 d.d. 04-12-2007;
2009		euro 351,00	Collegebesluitnr 08cv.00676 d.d. 28-10-2008.
2010		euro 351,00	Niet geïndexeerd (indexeringspercentage 0%);
2011		euro 351,00	Niet geïndexeerd (indexeringspercentage 0%);
2012		euro 351,00	Niet geïndexeerd (indexeringspercentage 0%);
2013		euro 358,00	Collegebesluitnr. 12cv.00401d.d.20-11-2012
2014		euro 364,00	Collegebesluitnr.13cv.00393 d.d.12-11-2013
2015		euro 366,00	Collegebesluitnr14cv.00300 d.d.28-10-2014

Stimulansbudget

2003 (= toevoeging in 2004)		
2004 (= toevoeging in 2005)		
2005 (= toevoeging in 2005)		
2006	euro 81,00;	
2007	euro 82,00	Collegebesluitnr 06cv.00949 d.d. 14-11-2006;
2008	euro 84,00	Collegebesluitnr 07cv.00723 d.d. 04-12-2007;
2009	euro 86,00	Collegebesluitnr 08cv.00676 d.d. 28-10-2008.
2010	euro 86,00	Niet geïndexeerd (indexeringspercentage 0%);
2011	euro 86,00	Niet geïndexeerd (indexeringspercentage 0%);
2012	euro 86,00	Niet geïndexeerd (indexeringspercentage 0%);
2013	euro 86,00	Collegebesluitnr. 12cv.00401d.d.20-11-2012
2014	euro 87,00	Collegebesluitnr.13cv.00393 d.d.12-11-2013
2015	euro 89,00	Collegebesluitnr14cv.00300 d.d.28-10-2014

Bijlage 4 Overzicht anti rookcursussen

Onderstaande cursussen maken deel uit van het Arbo plan van de gemeente Zeist en komen derhalve voor vergoeding in aanmerking in kader van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden gemeente Zeist.

- Cursussen van “Stichting Nationaal Instituut voor Gezondheidsbevordering en Ziektepreventie”;
- Cursussen van “Allen Carr’s Easyway - Stoppen met roken”;
- Cursussen van “Stivoro Avies Centrum’;
- Cursussen van het IZA;

Bovenstaande cursussen zijn vastgesteld bij Collegebesluitnummer 31912 d.d. 07-12-2004.